



# 働くことの意味づけと職業的発達プロセスに関する研究

著者	正木 澄江
発行年	2014
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2013
報告番号	12102甲第6984号
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2241/00122629">http://hdl.handle.net/2241/00122629</a>

氏 名（本 籍）	正木 澄江（神奈川県）
学 位 の 種 類	博士（カウンセリング科学）
学 位 記 番 号	博甲第 6984 号
学位授与年月	平成 26 年 3 月 25 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審 査 研 究 科	人間総合科学研究科
学位論文題目	働くことの意味づけと職業的発達プロセスに関する研究

主	査	筑波大学教授	博士（心理学）	岡田 昌毅
副	査	筑波大学教授	文学博士	松井 豊
副	査	筑波大学准教授	Rh. D	八重田 淳
副	査	埼玉学園大学教授	医学博士	小玉 正博

## 論文の内容の要旨

### （目的）

本論文では、民間企業に勤務する正社員を対象に、日常的な仕事経験の意味づけと職業的発達に焦点をあて、職場の対人的経験と職業的発達との関連、働くことの意味づけとその促進要因、さらに働くことの意味づけプロセスとそのプロセスが組織や個人に与える影響を明らかにすることを目的とした。

### （対象と方法、および結果）

研究 1 では、25～35 歳の従業員 7 名を対象に面接調査を行い、対人的経験からの学びについて探索的に検討した。学びの相手、相手の見方、学びの内容を数量化Ⅲ類により解析した結果、仕事実践の資源は直属の上司と先輩と関連し、職業人としての生き方資源は他部署の上司や同僚等との関連が示された。

研究 2 では、従業員を対象に対人的経験の構造と職業的発達の関連を検討した。研究 2-1 では、研究 1 の対象者（N=7）から対人的経験の構造に関する面接調査を行い、探索的検討を行った。その結果、先行研究に含まれない 2 つの要因が新たに明らかになった。研究 2-2 では、対人的経験の構造と職業的発達の関連を量的に検討するため、20 代の従業員 208 名を対象に質問紙調査を行った。職場の対人的経験の構造は 6 因子が見出され、うち 3 要因（「指導性」「自制性」「類似性」）が、直接または内省や学習機会の探求を介して、職業的発達を促進することが明らかになった。

研究 3 では、長期間にわたるプロセスを詳細に検討するために、10 年以上勤務する従業員 14 名を対象に半構造化面接を行い、働くことの意味づけプロセスとその促進要因および被影響要因を探索的に検討した。M-GTA による分析の結果、6 カテゴリーグループ、14 カテゴリー、14 サブカテゴリー、59 概念が生成され、仮説モデルが構成された。働くことの意味づけは、従業員が職場や組織の中で自分の価値を見出しながら、仕事の理解を深め、自らの働くことの目的を意識化していくプロセスであること、その促進要因として、仕事の実践、組織における関わり、そして、人的支援や人的葛藤が明らかになった。

研究 4 では、入社 1～5 年目の従業員 18 名を対象に 2 回の半構造化面接を実施し、仕事経験の意味づ

けを縦断的に検討した。数量化Ⅲ類の分析結果から、若手従業員の働くことの意味づけは、1年目の「見習い」、2～4年目の「試練の意義」、5年目の「働きぎまの確認」の3つに分類されることが見出された。また、働くことの意味の入社1～5年目までの変化のプロセスが明らかになった。

研究5では、23～39歳までの企業従業員400名を対象としたインターネット調査を実施し、働くことの意味づけの促進要因を実証的に検討した。初期（社会人経験1年以上～4年未満）、中期（4年以上～10年未満）、後期（10年以上～18年未満）の3つに層化し検討した。共分散構造分析によるパス解析を行った結果、働くことの意味づけは、困難な状況、人的葛藤、他者からの学び、積極的意思表示、関係構築などの積極的な社会的関わりにより促進されることが明らかになった。

研究6では、企業従業員（4年以上勤務）267名を対象としたインターネット調査を実施し、働くことの意味づけプロセスと影響要因を実証的に検討した。その結果、職場における自己価値から、仕事の肯定的な解釈、自らの働く目的の意識化、組織における自己価値への一連のプロセスが明らかになり、これらが働くことの意味の深まりを促進するというモデルの因果関係を検証することができた。

#### （考察）

第一に、働くことの意味づけは、困難な状況、人的葛藤、他者からの学び、積極的意思表示、関係構築などの積極的な社会的関わりにより促進されること。第二に、働くことの意味づけプロセスは、職場における自己価値、仕事の肯定的な解釈、自らの働く目的の意識化、組織における自己価値の順に進行し、30代では、働くことの意味の深まりである仕事理念の確立や組織の一員としての自負心に至るというプロセスを辿り職業的発達を遂げていくこと。第三に、働くことの意味づけが組織行動や人生の意味に影響を与えることが明らかとなった。最後に、以上から働くことの意味づけプロセスの統合モデルを提示し、企業組織と働く個人に対する提言がなされた。

## 審査の結果の要旨

#### （批評）

働くことの意味づけがどのようなプロセスを辿り形成されていくのか、働くことの意味づけを促進する要因は何か、そして働くことの意味づけが組織行動や人生にどのような影響を及ぼすのかというテーマに取り組んだ本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。調査研究のみならず、面接による質的研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使して得られた知見は、産業社会領域において求められる実践的研究のモデルとなる研究といえる。企業環境の変化や組織風土などの考慮や追試実施の必要性など今後の検討を要する部分もあるが、企業現場に直接的に提言できる知見を含む社会的に意義のある研究として評価できる。

#### （最終試験）

平成26年1月20日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

#### （結論）

よって、著者は博士（カウンセリング科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。